Label Egalitée

Pour l'égalité professionnelle, la France des entreprises s'engage !

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la parité
et de l'égalité professionnelle

Pourquoi un Label Egalitée ?

Par Nicole AMELINE
Ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle

Ministre en charge de l'égalité professionnelle depuis 2002, mon action s'inspire d'un principe simple : convaincre plutôt que contraindre.

Mais ne nous leurrons pas ! Au moment où nous devons préparer et anticiper le choc démographique d'une arrivée à la retraite des nombreuses générations nées après guerre, c'est bien à un changement culturel majeur que nous devons aujourd'hui faire face.

Nous devons changer le regard porté sur le travail des femmes et remettre en cause des concepts dépassés qui ont limité le travail féminin à une force d'appoint de l'économie.

Cessons de considérer la maternité comme un réel handicap en termes d'embauche comme de progression de carrière, au risque de priver les femmes d'une légitime ambition professionnelle.

Entrer dans l'économie moderne, c'est ouvrir le champ de l'entreprise à la parentalité. Car l'on sait aujourd'hui combien l'entreprise doit se recentrer sur le facteur humain et sur de nouvelles formes d'organisation sociale.

C'est le sens de la concertation approfondie menée avec les entreprises sous l'égide de mon ministère depuis maintenant deux années. C'est aussi l'esprit de cet engagement pris par les partenaires sociaux, dans l'accord national interprofessionnel de mars dernier, - signé à l'unanimité ! -, visant à lutter prioritairement contre toutes les formes de stéréotypes qui fondent les discriminations auxquelles nous devons faire face.

C'est pour toutes ces raisons que j'ai souhaité créer, en concertation avec les partenaires sociaux, un " label égalité ".

Ce label sera à la fois :
- un outil d'émulation entre les entreprises, parce qu'il mettra en valeur des pratiques exemplaires auxquelles seront sensibles les salariés comme les consommateurs;
- un outil de progrès parce qu'il témoignera d'un engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ; cet engagement pourra être évalué de manière périodique, en interne comme en externe ;
- un outil d'accompagnement, parce qu'il complète la loi et le dialogue social.

L'intérêt que le " label égalité " suscite dans plusieurs pays membres de l'Union montre, de manière concrète, ce que la France peut apporter à la construction d'un modèle social européen.

Label Egalitée

L'exemplarité gagnante !

Créé à l'initiative de Nicole Ameline, Ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle, le label égalité constitue un nouvel outil d'image et d'émulation répondant aux attentes du monde économique.
Parce que la promotion de l'égalité professionnelle s'inscrit parmi les grands chantiers que mettra demain en œuvre l'Union européenne, la France s'engage dès aujourd'hui !

Le label égalité, c'est avant tout une volonté politique forte : celle de valoriser l'égalité et la mixité professionnelles au cœur de l'entreprise comme de l'administration. Inscrit depuis mars 2004 au cœur du programme contenu dans la Charte pour l'Egalité entre les Hommes et les Femmes, ce label sera, dès septembre, la marque distinctive qui reconnaîtra l'exemplarité des entreprises, associations et administrations qui se sont engagées résolument sur la voie de l'égalité professionnelle.

Le label égalité, c'est aussi la manifestation d'une réussite, celle d'un dialogue abouti entre l'Etat et les partenaires sociaux. Depuis 2003, des discussions approfondies entre les différents acteurs concernés ont permis d'élaborer un projet aujourd'hui mené à bien. C'est une démarche complémentaire à celle engagée par les organisations patronales et syndicales dans leur accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, signé à l'unanimité.

Le label égalité, c'est également une procédure simple et rigoureuse. Instruit par un organisme dont le sérieux est internationalement reconnu, l'AFAQ, le dossier de labellisation présentera la politique d'égalité professionnelle menée par le candidat. Et c'est une commission composée de partenaires sociaux et de représentants de l'Etat qui rendra un avis permettant à l'AFAQ de prendre la décision de labellisation.

Le label égalité, c'est enfin une évaluation régulière pour un processus d'amélioration continue. Délivré pour une durée de 3 ans, ce label implique un contrôle intermédiaire à 18 mois afin de vérifier que le détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation souhaités.

Label égalité, la marque des entreprises de demain !

Label Egalitée

Mode d'emploi

La procédure de labellisation se déroule en trois étapes.

1ère étape

Le dépôt de candidature

A compter du 15 septembre 2004, le candidat a la possibilité de télécharger le dossier de candidature sur le site du Ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle (www.social.gouv.fr/femmes) ou sur le site du Groupe AFAQ (www.afaq.org). Sur simple demande, une version papier pourra être transmise.

Ce dossier comprend notamment un questionnaire relatif aux différents critères prévus par le cahier des charges. Dûment complété et soumis à l'avis consultatif de la commission égalité professionnelle constituée au sein de l'entreprise, ou à défaut des représentants élus du personnel, il est ensuite adressé à l'AFAQ, accompagné d'une lettre d'engagement.

A partir du jour de l'accusé de réception du dossier de candidature, l'AFAQ dispose d'un délai de 6 mois pour procéder à l'instruction du dossier et à la prise de décision de labellisation.

2e étape

L'instruction du dossier de candidature

Un premier examen du dossier de candidature est effectué par l'AFAQ afin de vérifier la conformité des informations et des pièces au cahier des charges. En cas de dossier incomplet, le demandeur en est informé dans un délai maximum de trois mois après réception du dossier et se verra réclamer les compléments d'informations et/ou les pièces nécessaires.

L'instruction a pour but d'apprécier la prise en compte par le candidat des éléments de la démarche à travers l'examen de la conformité au cahier des charges de labellisation. L'instruction du dossier se déroule en deux temps :

- l'organisme de labellisation procède, par voie d'audit, à l'analyse du dossier de candidature.
- après analyse des documents, l'auditeur rédige un rapport d'instruction. Il peut organiser une audition du candidat.

Le rapport d'instruction est alors soumis à la commission de labellisation.

3e étape

La décision de labellisation

La commission de labellisation comprend cinq représentants de l'Etat, cinq représentants des syndicats de salariés représentatifs et cinq représentants des organisations patronales. Elle respecte, dans sa composition, l'équilibre entre les hommes et les femmes.

Sur la base du rapport d'instruction, elle rend un avis à la majorité. Cet avis permet au Groupe AFAQ de prendre la décision de labellisation.

Le titulaire de la labellisation peut, dès lors, dans des conditions définies, utiliser le label égalité pendant une durée de trois ans.

Label Egalitée

Les critères

Le cahier des charges du " label égalité " comprend une vingtaine de critères qui s'articulent autour de trois champs.

Le premier champ

est relatif aux actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle.

Ces actions sont évaluées en tenant compte :

- de l'information et de la sensibilisation à la mixité et à l'égalité des dirigeants, des salariés ainsi que de leurs représentants ;
- des opérations de communication interne, adaptées à la taille de l'entreprise, pour promouvoir la mixité et l'égalité ;
- de la signature d'un accord d'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Le deuxième champ

est centré sur la gestion des ressources humaines et le management.

Il s'apprécie au regard :

- des actions menées pour renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue ;
- de l'analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise, afin d'établir des objectifs de progression ;
- de la politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique).

Le troisième champ

correspond à la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Les actions de l'entreprise permettant une articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale sont évaluées, et plus particulièrement :

- l'aménagement des horaires ;
- l'organisation et les conditions de travail ;
- les modalités de départ et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière.

Label égalité, la marque des entreprises de demain !

Ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la parité
et de l'égalité professionnelle

101, rue de Grenelle . 75007 Paris . Tél. 01 40 56 60 00
www.social.gouv.fr/femmes

Image & Stratégie Europe